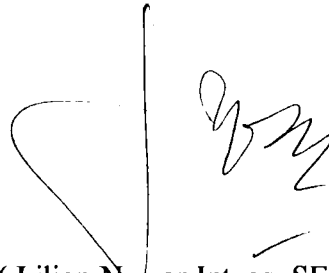


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dini Arymurti
Nim : 98.30.3477
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingasri Pratama
Semarang

Semarang, 12 Agustus 2003

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lilien Nuwar Intyas', is written over a vertical line that serves as a placeholder for a stamp or official seal.

(Lilien Nuwar Intyas, SE, Msi)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

SKRIPSI DENGAN JUDUL :

**Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Kingasri Pratama Semarang**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

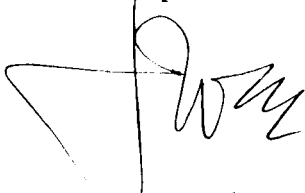
Nama : Dini Arymurti

NIM : 98.30.3477

Telah dipertahankan di depan Penguji Pada Tanggal 8 Agustus 2003.

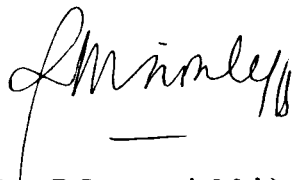
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

Dosen pembimbing



(Lilien Nuwar Intyās, SE, Msi)

Koordinator Penguji



(Dra. B Irmawati, Msi)

Dekan Fakultas Ekonomi



(Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph. D)

ABSTRAK

Pada era globalisasi dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus menerus (*Continuous Improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya organisasi yang merasa puas dengan dirinya dan mempertahankan status quo akan tenggelam dan selanjutnya tinggal menunggu saat – saat kematiannya. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu bersikap terhadap perkembangan zaman ini.

Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi dunia yang sedang berubah ini, atau setidaknya tidak memberikan respon, besar kemungkinan akan memasukkan organisasinya dalam situasi stagnasi dan akhirnya mengalami keruntuhan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan selalu berubah seperti saat ini diperlukan kepemimpinan yang mampu mengantisipasi ke depan, yang lebih relevan dengan situasi kompleks seperti sekarang ini.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu konsep yang berhasil menghidupkan kembali gairah studi tentang kepemimpinan yang hampir mati selama dekade terakhir ini. Tugas seorang pemimpin adalah berupaya memotivasi bawahannya agar dapat berprestasi melampaui harapannya dan perkiraan sebelumnya. Esensi kepemimpinan adalah memfasilitasi pengembangan individu untuk merealisasi potensi dirinya.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi atau bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam maupun diluar organisasi. Bahkan Keith Davis dalam bukunya *Human Behavior at Work* menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah sekumpulan orang – orang dan mesin – mesin yang tidak teratur. Menunjuk hal tersebut dapat digambarkan pentingnya masalah kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian ini, diperlukan seorang pemimpin yang dapat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi memerlukan seorang pemimpin transformasional. Pemimpin transformasional dapat menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Dalam hal ini, para karyawan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat pada pemimpinnya, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional ini dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mampu membuat perubahan organisasi. Menurut Pawar dan Eastman, pemimpin transformasional menciptakan suatu visi organisasional yang dinamis yang sering dibutuhkan untuk menciptakan inovasi. Ada 4 (empat) dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *charisma, inspiration, intellectual stimulation dan individualized consideration*.

Seiring dengan tuntutan perubahan suatu organisasi, kepemimpinan akan memainkan peranan penting bagi setiap organisasi. Pemimpin transformasional dapat menciptakan perubahan kearah yang lebih baik sehingga dapat menciptakan produktivitas dan akhirnya menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan. Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau emosi positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman dalam pekerjaan. Kepuasan kerja tidak cukup hanya didasarkan kepada aspek keuangan belaka, tetapi juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan komponen yang integral dalam iklim keorganisasian dan merupakan elemen yang penting dalam manajemen hubungan karyawan. Rendahnya kepuasan kerja diyakini merupakan salah satu gejala dari rusaknya kondisi suatu organisasi. Oleh karena itu para karyawan menginginkan kepuasan kerja yang tinggi, karena dapat dikaitkan dengan hasil yang positif sesuai yang mereka harapkan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penelitian dilakukan pada sebuah perusahaan manufaktur yaitu PT. Kingasri Pratama Semarang yang bergerak di bidang manufaktur khususnya memproduksi compound karet telapak ban, yang berlokasi di jalan Singoyudan RT 9 RW 4 Desa Muktiharjo Semarang dengan populasi sebanyak 85 orang dan sampel sebanyak 46 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden yang ada di PT. Kingasri Pratama Semarang.

Dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran, dimaksudkan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan cara memberikan skor berdasarkan skala likert yang digunakan dengan pemberian skor pada setiap alternatif jawaban, dengan pemberian nilai paling rendah sampai pada nilai yang paling tinggi. Setelah itu melakukan uji coba penelitian dengan menggunakan uji coba validitas dan reliabilitas. Uji coba validitas merupakan pengujian ketepatan menggunakan alat pengukuran suatu gejala atau kejadian. Pengujian validitas menggunakan teknik - teknik analisis *product moment*. Syarat dikatakan variabel yaitu apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,254). Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional mempunyai nilai validitas antara 0,3290 sampai 0,6206 dan kepuasan kerja mempunyai nilai antara 0,3201 sampai 0,7112. Pengujian reliabilitas merupakan angka indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Pengolahan data dalam Skripsi ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel Y, apabila dipengaruhi satu nilai variabel X. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 22,563 + 0,739 X$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,739. Sedangkan untuk pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Dengan perhitungan $t \text{ hitung}$ diperoleh hasil sebesar 6,959. Maka hipotesis tentang kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dapat diterima karena $t \text{ hitung}$ (6,959) $> t \text{ tabel}$ (1,678) artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan

antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka kepuasan kerja semakin puas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut : ada pengaruh yang positif signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana setelah diuji dengan t hitung terbukti bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan dengan perhitungan sebesar ($6,959 > 1,678$) pada tingkat kepercayaan 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil, maka dapat ditambahkan beberapa saran yaitu :

1. Kepemimpinan transformasional di dalam perusahaan menurut karyawan berada dalam kategori setuju. Tetapi bila dilihat dari skor terendah diperoleh indikator dalam pelaksanaan tugas, pimpinan selalu menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha dirasa kurang setuju bagi karyawan, maka sebaiknya pimpinan mengurangi penggunaan simbol oleh karyawan. Sebab pemakaian simbol bagi karyawan di dalam bekerja dirasa tidak begitu jelas atau tidak menguntungkan bagi perusahaan, lebih baik dilakukan terang – terangan daripada menggunakan simbol.
2. Kepuasan kerja dalam perusahaan PT. Kingasri Pratama Semarang menurut karyawan berada pada kategori puas. Tetapi bila dilihat dari skor terendah diperoleh indikator memberikan saran kepada teman untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dirasa kurang memuaskan bagi karyawan, maka sebaiknya dukungan sosial antar karyawan dapat lebih ditingkatkan atau didorong, sebab karyawan butuh dukungan sosial didalam pekerjaan mereka.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah – Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “ **Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingasri Pratama Semarang**”.

Keberhasilan penyusun Skripsi ini tidak lepas dari dukungan serta bimbingan berbagai pihak yang memberikan bantuan, baik moril maupun materiil dalam mengatasi kesulitan – kesulitan pada penyusunan Skripsi ini. Tiada sesuatu yang berharga dan bernilai yang dapat peneliti persembahkan selain rasa hormat dan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Vincent Didiek Wied Aryanto, MBM, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.
2. Ibu Lilien Nuwar Intyas, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu memberi petunjuk, dorongan dan saran yang sangat berharga dalam penyusunan Skripsi ini hingga selesai.
3. Ibu Westri Kekalih, ME, selaku Dosen Wali yang telah memberikan dukungan selama masa kuliah dan masa penyusunan Skripsi ini.
4. Bapak Rudy Elyadi, SE, MM, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak A. Sentot Suciarto, Ph.D, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan bekal dan teladan ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti dalam penyusunan Skripsi.
7. Bapak Sugiarto Slamet, selaku Pimpinan PT. Kingasri Pratama Semarang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
8. Bapak Teguh Priharto, selaku General Manajer dan seluruh karyawan PT. Kingasri Pratama Semarang yang telah sudi meluangkan waktu dan membantu dalam pengumpulan data dan pengisian kuesioner sehingga Skripsi ini dapat selesai dengan baik.
9. Bapak, Ibu, Kakak – kakakku, adikku serta keponaanku tercinta yang telah memberikan dorongan materiil dan spiritual yang menjadi memacu semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
10. Tulus Subehan kekasihku yang selalu mencintaiku dan selalu memberi dorongan serta semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Teman – temanku seperjuangan Skripsi dalam menunggu Dosen Pembimbing (Mbak Nia, Shintawaty dan Harjo Shinta tak pernah terlupakan 3 jam menanti kedatangannya).
12. Sahabat – sahabatku (Nita, Mas Arif, Dian By Manik, Ari Kuadrat, Smile, Betty, Windria, Erning, Indah MP, Vera, Evi dll) makasih atas dukungan dan semangat dari kalian.
13. Dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak sekali bantuan kepada peneliti sehingga Skripsi ini tersusun.

Dengan ketulusan hati peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan yang ada. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun serta mengarahkan pada kesempurnaan Skripsi ini.

Harapan peneliti, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 12 Agustus 2003

Peneliti

(Dini Arymurti)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	12
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan.....	12
2.1.2 Faktor – faktor Yang Menimbulkan Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	19
2.1.4 Gejala – gejala Kepuasan Kerja	21

2.1.5 Gejala – gejala Ketidakpuasan.....	21
2.1.6 Variabel – variabel Kepuasan Kerja.....	22
2.2 Kepemimpinan Transformasional.....	24
2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kepuasan Kerja Karyawan.....	29
2.4 Kerangka Pikir.....	30
2.5 Hipotesis.....	31
2.6 Definisi Operasional.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	37
3.2 Populasi.....	38
3.3 Sampel.....	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Jenis Data Dan Metode Pengumpulan Data.....	39
3.5.1 Jenis Data.....	39
3.5.2 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.6 Skala Pengukuran Data.....	40
3.7 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	41
3.7.1 Pengujian Validitas Instrumen Penelitian.....	41
3.7.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	46
3.8 Metode Analisis Data.....	47
3.8.1 Analisis Kualitatif.....	47
3.8.2 Analisa Kuantitatif.....	49

3.8.3 Uji T Statistik.....	50
----------------------------	----

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

4.1 Gambaran Singkat Perusahaan.....	51
4.2 Lokasi Perusahaan.....	52
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	53
4.4 Personalia.....	57
4.5 Produksi.....	59
4.5.1 Proses Produksi.....	59
4.5.2 Bahan – bahan Yang Digunakan.....	61
4.5.3 Alat – alat Yang Digunakan.....	62
4.6 Pemasaran.....	63
4.7 Gambaran Identitas Responden.....	64
4.8 Analisis Diskripsi Variabel.....	67
4.8.1 Tanggapan Responden Atas Kepemimpinan Transformasional.....	67
4.8.2 Tanggapan Responden Atas Kepuasan Kerja Karyawan.....	69
4.9 Analisis Kuantitatif.....	70
4.9.1 Analisis Regresi Sederhana.....	70
4.9.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	71
4.10 Implikasi Manajemen.....	72

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

- ◆ Lampiran 1 Angket Pendahuluan
- ◆ Lampiran 2 Tabulasi Pendahuluan
- ◆ Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
- ◆ Lampiran 4 Data Identitas Responden
- ◆ Lampiran 5 Hasil Tabulasi Data
- ◆ Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
- ◆ Lampiran 7 Hasil Regresi Sederhana
- ◆ Lampiran 8 Kartu Bimbingan Skripsi
- ◆ Lampiran 9 Surat Keterangan Survei
- ◆ Lampiran 10 Surat Keaslian Skripsi
- ◆ Lampiran 11 Tabulasi Silang Identitas Responden

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Kingasri Pratama Semarang Tahun 1997 – 2002.....	7
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional.....	43
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	45
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Karyawan.....	47
Tabel 4.1 Tabulasi Silang Usia, Pendidikan, Status Perkawinan Responden.....	64
Tabel 4.2 Tabulasi Silang Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja Responden	66
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Atas Kepemimpinan Transformasional.....	68
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Kepuasan Kerja Karyawan.....	69
Tabel 4.5 Koefisien Regresi Dan Uji t.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemiikiran Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kingasri Pratama Semarang.....	54